



Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri
Dipartimento della Funzione Pubblica
Dipartimento delle Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ANNO 2022

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

Il personale dell'Università degli Studi di Brescia al 31.12.2022 era composto da 1186 persone, di cui 655 afferenti al personale docente e ricercatore e 531 al personale tecnico amministrativo (PTA). Il trend è crescente rispetto allo scorso anno, si passa infatti dalle 1116 unità del 2021 alle 1186 del 2022.

Questo incremento riguarda sia il personale docente e ricercatore sia il personale PTA, con un aumento di 35 persone per ciascuna delle due categorie (Tabella 1). Rimane confermato nel tempo il peso del personale docente che incide per il 55% sul totale rispetto al 45% del PTA. Tra le 531 unità del personale tecnico amministrativo sono comprese anche le figure dirigenziali: 1 Direttrice Generale e 3 Dirigenti di II Fascia (due donne e un uomo). Per quanto riguarda la composizione di genere, è interessante notare che la percentuale femminile raggiunge il 68% del totale del PTA (con 363 donne), mentre la percentuale femminile del corpo docente solo il 39% (con 256 donne).

	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	M	F	Tot																		
Docenti	351	194	545	357	198	555	368	208	576	377	220	597	382	229	611	385	235	620	399	256	655
PTA	174	316	490	172	306	478	168	313	481	170	321	491	162	322	484	158	338	496	168	363	531
Totale	525	510	1035	529	504	1033	536	521	1057	547	541	1088	544	551	1095	543	573	1116	567	619	1186

Tabella 1. Andamento del personale docente e ricercatore e PTA dal 2016 al 2022

Le posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali sono in totale 62, di cui 45 donne e 17 uomini (Tab.2).

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Cat. D responsabili di posizione organizzativa	12	7,19%	40	11,83	52	9,79%
Cat. C responsabili di posizione organizzativa	5	2,99%	5	1,48	10	1,88%
Totale personale	17	10,18	45	13,31	62	11,68
% sul personale complessivo	3,2%	1,67%	9,07%	2,51%	11,68%	0,2%

Tabella 2. Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere al 2022

1.1 Personale Tecnico Amministrativo

Nel 2022 si conferma un numero più elevato di soggetti nella fascia d'età 51-60 per il PTA.

Fasce d'età	<i>da 21 a 30</i>	<i>da 31 a 40</i>	<i>da 41 a 50</i>	<i>da 51 a 60</i>	<i>da 61 a 65</i>	Totale
2012	4	83	249	165	10	511
2013	4	72	233	182	15	506
2014	3	64	210	207	20	504
2015	4	53	182	229	29	497
2016	5	46	165	240	34	490
2017	3	41	158	233	43	478
2018	3	45	143	247	43	481
2019	8	55	128	250	46	487
2020	9	56	121	250	48	484
2021	9	65	113	256	53	496
2022	17	85	114	248	67	531

Tabella 3. Andamento in valori assoluti per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2022

In riferimento all'andamento percentuale per fasce d'età, si nota un aumento della fascia d'età più giovane (<40) negli ultimi anni (tab.4).

Età	da 21 a 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	da 61 a 65	Totale
2012	0,8%	16,2%	48,7%	32,3%	2,0%	100%
2013	0,8%	14,2%	46,0%	36,0%	3,0%	100%
2014	0,6%	12,7%	41,7%	41,0%	4,0%	100%
2015	0,8%	10,7%	36,6%	46,1%	5,8%	100%
2016	1,0%	9,4%	33,7%	49,0%	6,9%	100%
2017	0,6%	8,6%	33,1%	48,7%	9,0%	100%
2018	0,6%	9,4%	29,7%	51,4%	8,9%	100%
2019	1,6%	11,3%	26,3	51,3%	9,5%	100%
2020	1,8%	11,6%	25%	51,7%	9,9%	100%
2021	1,8%	13,1%	22,8%	51,6%	10,7%	100%
2022	3,2%	16%	21,5%	46,7%	12,6%	100%

Tabella 4. Andamento percentuale per fasce d'età del PTA dal 2012 al 2022

La distribuzione nei livelli di categoria vede una costante diminuzione del peso del livello B che si riduce costantemente dal 2012 dal 20% all' 11,9% del 2022. Più della metà del PTA è collocata nel livello C, con una percentuale del 53,3%. Aumenta la percentuale di livello D dal 27,9% del 2021 al 30% del 2022 (+ 21 persone).

Livello	B	C	D	EP	Totale
2012	102	255	126	28	511
2013	100	253	125	28	506
2014	97	253	127	27	504
2015	94	251	126	26	497
2016	91	250	123	26	490
2017	86	239	125	28	478
2018	84	241	128	28	481
2019	74	259	128	26	487
2020	71	258	128	25	482
2021	65	263	136	24	488
2022	62	279	157	25	523

Tabella 5. Andamento in valori assoluti per livello del PTA dal 2012 al 2022

Livello	B	C	D	EP	Totale
2012	20,0%	49,9%	24,7%	5,5%	100%
2013	19,8%	50,0%	24,7%	5,5%	100%
2014	19,2%	50,2%	25,2%	5,4%	100%
2015	18,9%	50,5%	25,4%	5,2%	100%
2016	18,6%	51,0%	25,1%	5,3%	100%
2017	18,0%	50,0%	26,2%	5,9%	100%
2018	17,5%	50,1%	26,6%	5,8%	100%
2019	15,2%	53,2%	26,3%	5,3%	100%
2020	14,8%	53,5%	26,5%	5,2%	100%
2021	13,3%	53,9%	27,9%	4,9%	100%
2022	11,9%	53,3%	30%	4,8%	100%

Tabella 6. Andamento percentuale per livello del PTA dal 2012 al 2022

In riferimento alla retribuzione media per livello e per genere del PTA (Tabella 7) al 2022 si evidenzia un divario economico per tutte le categorie. In riferimento al personale titolare di posizioni organizzative, la retribuzione economica, a parità di livello, è maggiore per gli uomini in tutte le categorie. In riferimento al personale non titolare di posizioni organizzative, la retribuzione economica è maggiore per gli uomini nelle categorie EP-D-C.

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico %	Uomini con posizione organizzativa	Donne con posizione organizzativa	Divario Economico %
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	
Categoria EP	40.888,00	38.197,00	- 6,58	40.888,00	38.197,00	- 6,58
Categoria D	31.120,00	30.426,00	- 2,23	33.512,00	33.015,00	- 1,48
Categoria C	24.752,00	22.386,00	- 9,56	29.668,00	29.367,00	- 1,01
Categoria B	22.474,00	23.944,00	6,54	0,00	0,00	0,00

Tabella 7. Retribuzione media per livello e per genere del PTA al 2022

Per quanto riguarda i titoli di studio del personale PTA, il 33,33% è in possesso di un diploma di laurea, con maggiore incidenza delle donne. È invece bassa la percentuale del personale in possesso della licenza media (pari al 15,45%). La maggioranza del personale possiede un titolo di diploma di scuola superiore (40,45%) con maggiore incidenza delle donne. Solo il 3,5% è in possesso di titoli post-laurea (Tab.8).

Tabella 8. Personale dirigenziale e non suddiviso per titolo di studio.

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	28	16,77	42	11,67	70	15,45
Diploma di scuola superiore	68	40,72	140	38,89	208	40,45
Laurea	56	33,53	128	35,56	184	33,33
Laurea magistrale	8	4,79	37	10,28	45	7,32
Master di I livello	1	0,6	2	0,56	3	0,61
Master di II livello		0	1	0,28	1	0,2
Dottorato di ricerca	6	3,59	10	2,78	16	2,64
Totale personale	167	100	360	100	527	100
% sul personale complessivo		31,45 %		67,8 %		99,25

La Tabella 9 riporta la composizione delle Commissioni di concorso per genere: anche nel 2021 si registra una netta prevalenza di uomini (61,8%) rispetto alle donne (38,1%).

In particolare, le Commissioni di concorso nel 2022 sono state 248 di cui

- 11 procedure selettive PTA
- 142 procedure concorsuali per il reclutamento di assegnisti di ricerca
- 46 procedure concorsuali per il reclutamento di RTDA e RTDB
- 13 procedure concorsuali per il reclutamento di Professori Associati e Ordinari (procedure esterne)
- 25 procedure concorsuale per il reclutamento di Professori Associati e Ordinari (procedure interne)
- 11 procedure selettive per collaborazioni

L'analisi della composizione delle singole commissioni è riportata nella sezione 1.3.

Commissioni	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (U/D)
	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	Valori Assoluti	%	
Totale Personale	471	61,8%	291	38,1%	762	100%	D 72 U 176

Tabella 9. Composizione delle commissioni per genere

1.2 Personale Docente e Ricercatore

Il personale docente dell'Università degli Studi di Brescia al termine del 2022 era composto da 655 unità tra professoressa, professori, ricercatrici e ricercatori. I dati in Tabella 10 registrano un costante incremento negli anni: si passa da 545 unità nel 2016 a 655 unità nel 2022. Dal 2021 il personale docente di prima fascia è aumentato di 3 unità, il personale docente di II fascia di 30 unità e di 2 unità ricercatrici e ricercatori.

La percentuale del personale docente di prima fascia si attesta al 30,1 % del totale, di seconda fascia al 39,2% e al 30,7% il personale ricercatore.

Anche se ridotto progressivamente, rimane costante negli anni il divario tra donne e uomini: per il 2022 il personale docente e ricercatore femminile è numericamente inferiore a quello maschile: 256 donne (39,1%) rispetto a 399 uomini (60,9%).

Tale divario rimane molto accentuato nella prima fascia con il 75,6% di uomini e il 24,4% di donne. Il divario tra i due generi si riduce leggermente nella fascia inferiore: 58,3% di uomini e 41,7% di donne. Tra il personale ricercatore vi è sostanzialmente una situazione di equilibrio. Si attesta pertanto anche per il 2022 una presenza significativa delle donne nella fase iniziale della professione, ma la loro presenza decresce progressivamente con l'avanzare della carriera.

	2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022		
	M	F	Tot																		
I Fascia	114	31	145	111	33	144	120	37	157	129	38	167	135	44	179	147	47	194	149	48	197
II Fascia	133	64	197	144	72	216	142	77	219	145	85	230	141	85	226	133	94	227	150	107	257
Ricercatori	104	99	203	102	93	195	106	94	200	103	97	200	106	100	206	105	94	199	100	101	201
Totale	351	194	545	357	198	555	368	208	576	377	220	597	382	229	611	385	235	620	399	256	655

Tabella 10. Evoluzione del personale docente e ricercatore per genere, dal 2016 al 2022

Dalla Tabella 11 si riscontra un aumento di docenti di I e II fascia nella fascia di età compresa tra 51 e 70 anni. Tra il personale ricercatore è aumentata la quota dei soggetti tra i 30 e i 40 anni.

	Età	Fino a 30	31-40	41-50	51-60	61-70	Totali
I Fascia	2016			14	74	57	145
	2017			12	77	55	144
	2018			20	76	61	157
	2019			32	73	62	167
	2020		1	38	77	63	179
	2021			44	75	75	194
	2022			42	77	78	197
II Fascia	2016		18	77	79	23	197
	2017		18	93	81	24	216
	2018		12	106	73	28	219
	2019		13	110	76	31	230
	2020		10	108	78	30	226
	2021		17	107	73	30	227
	2022		21	120	83	33	257
Ricercatori	2016	8	44	102	44	5	203
	2017	17	34	99	37	8	195
	2018	23	40	89	39	9	200
	2019	1	69	84	34	12	200
	2020		82	79	35	10	206
	2021		81	71	36	11	199
	2022	3	102	58	31	7	201

Tabella 11. Evoluzione del personale docente e ricercatore per fasce d'età dal 2016 al 2022.

1.3 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

La percentuale di uomini coinvolti come membri/presidenti di commissione nel 2022 è del 61,8% (in totale 471 uomini su 762 membri totali), mentre quella delle donne è del 38,1% (in totale 291 donne su 762 membri totali), in leggero rialzo rispetto all'anno precedente (37%). Vi è una predominanza maschile nelle commissioni per il reclutamento del personale docente e per gli assegni di ricerca, e femminile nelle commissioni per il reclutamento del PTA e per le collaborazioni.

Tutte le commissioni sono composte da tre persone. Su un totale di 248 commissioni per i concorsi nei vari ambiti, in 176 commissioni il Presidente di commissione è uomo, nelle rimanenti 72 la Presidente di commissione è donna. In nessun tipo di procedura selettiva la percentuale di donne nel ruolo di Presidente di commissione supera quella del Presidente uomo.

Dai dati della tabella 1.8 dell'Allegato (che qui riportiamo per convenienza) si vede che, affinché in ogni commissione ci sia almeno una donna su tre commissari/ie, occorre che la percentuale delle donne nelle varie procedure selettive sia circa del 33%.

Tabella 12 - Composizione di genere delle commissioni di concorso

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
Procedure Personale Docente I e II fascia (procedure esterne)	32	82,05%	7	17,95%	39	100%	Presidente uomo 13 (100%) Presidente donna 0 (0%)
Procedure Personale Docente I e II fascia (Procedure interne)	50	66,67%	25	33,33%	75	100%	Presidente uomo 18 (72%) Presidente donna 7 (28%)
Procedure per RTDA e RTDB	96	69,57%	42	30,43%	138	100%	Presidente uomo 35 (76,09%) Presidente donna 11 (23,91%)
Procedure selettive PTA	17	43%	23	57%	40	100%	Presidente uomo 8 (73%) Presidente donna 3 (27%)
Procedure selettive Assegni di Ricerca	266	60%	174	40%	440	100%	Presidente uomo 94 (66%) Presidente donna 48 (34%)
Procedure selettive collaborazioni	10	33%	20	77%	30	100%	Presidente uomo 8 (73%) Presidente donna 3 (27%)
Totale personale						100,00%	
% sul personale complessivo							

Soltanto nelle procedure selettive per Personale docente di I e II fascia (procedure esterne) e nelle procedure selettive per RTDA e RTDB questa percentuale non è stata raggiunta (17,95% e 30,43%, rispettivamente), mentre in tutte le altre commissioni la distribuzione di genere è stata rispettata: si passa dal 33,3% nelle procedure selettive per Personale docente di I e II fascia (procedure interne) al 77% nelle Procedure selettive collaborazioni.

Questo è un dato positivo rispetto all'anno 2021, dove la distribuzione di genere non era stata rispettata nella composizione delle commissioni relative al reclutamento del personale docente, ricercatori RTDA e RTDB e per gli assegni di ricerca (si veda la tabella 1.8 dell'Allegato 1 della relazione del 2021, dove la percentuale delle donne nelle commissioni era 26,62%, 31,11%, 31,55%, rispettivamente per le procedure personale esterne e interne, e per RTDA e RTDB).

Nel 2022, rimane sempre il fatto che il numero di donne che ricopre il ruolo di Presidente di commissione è nettamente inferiore rispetto a quello in cui il Presidente è uomo.

Possiamo quindi concludere che nel 2022 c'è stata maggiore attenzione da parte dell'Ateneo nella composizione delle commissioni, rispetto al passato, con un aumento di commissioni di composizione mista rispetto al 2021.

Il valore percentuale di commissioni con composizione esclusivamente maschile (che sono presenti soprattutto per le procedure di selezione Personale docente di I e II fascia e per RTDA e RTDB) non è difforme da quello che si riscontra nelle diverse Università Italiane.

La composizione dei SSD dei diversi Atenei può rendere difficile, almeno in parte, la composizione delle commissioni di concorso, da cui può nascere la disparità di genere nella composizione delle commissioni. Per questo motivo deve essere prestata la massima attenzione alla composizione della commissione nei settori in cui si è evidenziata una disparità di genere. Si auspica che l'assenza di uno o dell'altro genere nelle commissioni si possa verificare solo ove si ravvisi l'assoluta impossibilità (ad es. perché nessuna donna o uomo dà la disponibilità) di formare una commissione rispettosa delle indicazioni di legge.

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Nell'anno 2022 il CUG è tornato ad organizzare tutti gli incontri in presenza, consentendo la modalità remota solo per motivi oggettivamente motivabili. Questo per tornare alla normalità e ricominciare a confrontarci di persona, ma permettendo comunque la più ampia partecipazione anche a chi non riusciva ad essere presente. Come deciso sin dal primo incontro, anche i membri supplenti hanno preso parte agli incontri e si sono fatti parte attiva delle iniziative promosse dal CUG. Questa forma di incontro "allargata" ha permesso una più ampia collaborazione finalizzata al raggiungimento degli obiettivi del Comitato che, come ogni anno è riuscito a confrontarsi, approvare e supportare l'organizzazione di tutte le questioni di cui è competente, tra le quali l'erogazione di voucher centri estivi, bonus asili nido/anziani, proposte migliorative dell'organizzazione lavorativa, e non da ultimo l'aggiornamento, l'integrazione e la somministrazione del questionario sul benessere lavorativo.

2.1 Smart Working

Anche quest'anno è stato permesso, grazie all'adozione del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità lavoro agile (Smart Working) emendato con D.R. n. 1015 del 22 ottobre 2021 e di cui si era già parlato nella scorsa relazione, la possibilità di lavorare da remoto.

Tale possibilità è regolata da un accordo individuale che stabilisce le modalità con cui ciascun lavoratore e lavoratrice svolgerà in modalità di lavoro agile una parte della propria prestazione lavorativa, in alternanza con la modalità ordinaria del lavoro in presenza.

La prestazione svolta da remoto viene supervisionata dal/dalla responsabile di struttura che controlla in maniera sistematica il raggiungimento degli obiettivi e fornisce all'amministrazione una relazione trimestrale dettagliata del lavoro svolto da remoto da tutto il servizio.

L'Ateneo di Brescia, pertanto, nonostante il normalizzarsi della situazione pandemica, non ha voluto rinunciare allo strumento del lavoro agile, sia perché strumento che consente una reale conciliazione fra i tempi di vita e di lavoro sia al fine di un incremento della sostenibilità ambientale.

Si resta comunque ancora in attesa della regolamentazione quadro del lavoro agile nell'ambito del CCNL che ad oggi non ha ancora visto la firma per la parte normativa e la definizione di linee guida per tutta la Pubblica Amministrazione.

2.2 Centri estivi

Anche per il 2022 sono state attivate le Convenzioni dei Centri estivi per i figli e le figlie dei e delle dipendenti dai 4 ai 16 anni. L'iniziativa è volta a favorire l'accesso alle strutture ai figli e alle figlie del personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo. Si tratta di una iniziativa già collaudata, nell'ottica della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. L'intento è di creare uno spazio ricreativo come motore di tutte le attività: il gioco, i laboratori (e.g. teatro, arti figurative, musica) e diverse discipline sportive, quali il calcio, la pallavolo, il tennis, la pallacanestro, il frisbee.

L'Università degli Studi di Brescia ogni anno raccoglie attraverso un avviso pubblico le manifestazioni di interesse delle strutture che sul territorio erogano il servizio di cui sopra, stipulando poi le Convenzioni nelle quali vengono regolati i rapporti e i costi del servizio.

Nell'anno 2022 sono state stipulate 12 Convenzioni con le seguenti organizzazioni:

Agoghé

ASD Sport +
 Asilo infantile Ente Morale Sale Marasino
 Brescia Musei
 Centro Internazionale Culturale CCI
 CUS
 Elefanti Volanti
 ESC Società Sportiva
 Forza e Costanza
 La nuvola nel sacco
 PA.SOL
 Rosita per Ombromanto
 Scuola dell'Infanzia Anna e Maria Fenaroli

Il personale interessato ha avuto accesso al servizio ricevendo dal Servizio Risorse Umane il voucher, in formato elettronico, che dà diritto ad uno sconto di euro 80 a settimana per il personale tecnico-amministrativo e di euro 70 a settimana per il personale docente e ricercatore, presso uno o più enti convenzionati.

Modalità di accesso, di fruizione, di accreditamento, ecc., sono rimaste le medesime degli anni precedenti. Beneficiari: sono stati i figli e le figlie del personale tecnico e amministrativo e del personale docente e ricercatore.

Le domande delle settimane richieste sono state leggermente superiori a quelle erogate:

Settimane richieste: 607 di cui 305 al PTA e 302 al corpo docente e ricercatore.

Settimane erogate: 350 di cui 189 al PTA e 161 al corpo docente e ricercatore.

Bambini/e coinvolti/e sono: 65 del PTA e 77 del corpo ricercatore e docente.

Spesa: La spesa per il 2022 è ammontata ad euro 26.390,00 e ha rispettato il budget disponibile.

Per far fronte alla richiesta in eccesso rispetto alla disponibilità, in accordo con la Commissione Genere, si è deciso di stanziare parte dei fondi del GEP per coprire tali richieste. L'incremento per il 2022 è stato di 5800 euro. La Commissione Genere, per la prima volta, ha predisposto l'allargamento del servizio al personale non strutturato per un ammontare di 2000 euro. Per dettagli si rimanda alla relazione della Commissione Genere.

Anno	Settimane richieste		Settimane erogate		Adesioni		Bambini/e coinvolti/e		Spesa totale
	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	PTA	Doc/Ric	
2018	281	241	270	222	48	44	63	69	32.736
2019	300	304	290	283	49	55	64	90	41.996
2020	272	263	150	154	33	32	42	50	22.900
2021	230	312	259	202	60	46	81	55	30.520
2022	305	302	189	161	53	56	65	77	26.390

Tabella 13. Beneficiari/ie dei centri estivi al 2022

2.3 Asili Nido

L'Università degli Studi di Brescia, nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive a favore del personale emanato con Decreto Rettorale Rep. n. 396/2018 Prot. n. 75454 del 19 giugno 2018, ha messo a disposizione, anche per l'anno 2022, un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute dai propri e dalle proprie dipendenti per la fruizione del servizio di asilo nido.

L'Università degli Studi di Brescia ogni anno bandisce un avviso pubblico per l'erogazione di un contributo per le spese per gli asili nido previa presentazione di una domanda da parte dei soggetti interessati. Il contributo erogabile non può superare l'importo di Euro 5.000 elevabile ad Euro 7.500 in presenza di due o più figli/e, o, comunque, l'importo della retta effettivamente pagata all'asilo nido se inferiore ad Euro 5.000 (o ad Euro 7.500 nel caso di più figli/e). Modalità di accesso, di fruizione, di accreditamento ecc. sono rimaste le medesime con piccole variazioni di tipo migliorativo derivante dall'esperienza degli anni precedenti.

ASILI NIDO Periodo settembre 2021 - luglio 2022 (erogati nel 2022)

ASILI NIDO Periodo set 2021-dic 2021 (erogati nel 2022)

Personale che ha aderito: 6 (PTA) + 9 (ricercatori/trici) + 3 (docenti)

Bambini coinvolti: 20

Spesa totale: euro 2.929,48 (PTA)+ 4.758,12 (ricercatori/trici) + 1.209,20 (docenti) = 9.469,20 (4 mesi)

Contributo mensile minimo e massimo: 56,37 – 186,40

ASILI NIDO Periodo gen 2022-lug 2022 (erogati nel 2022)

Collegli che hanno aderito: 6 (PTA) + 12 (ricercatori/trici) + 3 (docenti)

Bambini/e coinvolti/e: 24

Spesa totale: euro 5.371,24 (PTA) + 10.120,81 (ricercatori/trici) + 1.978,10 (docenti) = 18.471,85 (7 mesi)

Contributo mensile minimo e massimo: 141,00 - 225,60

Spesa: La spesa per il 2022 è ammontata ad euro 27.941,05 e ha rispettato il budget disponibile.

Tabella 14. Beneficiari asili nido da settembre 2017 a luglio 2022

Periodo	Bambini/e	2018-2021			Spesa Totale	Contributo mensile	
		PTA	Ricercatori/trici	Docenti		Min	Max
set-dic 2017 (4 mesi)	14	5	3	6	10.651,49	186,26	298,02
gen-lug 2018 (7 mesi)	15	6	3	6	20.999,91	186,26	298,02
set-dic 2018 (4 mesi)	16	8	4	4	12.666,94	176,87	282,99
gen-lug 2019 (7 mesi)	23	9	4	9	27.000,71	153,56	245,70
set-dic 2019 (4 mesi)	25	11	9	5	14.999,59	128,44	205,50
gen-lug 2020 (7 mesi)	21	10	6	5	13.411,78	219,00	350,40
set-dic 2020 (4 mesi)	22	8	11	2	14.282,16	141,00	225,60
gen-lug 2021 (7 mesi)	23	9	11	2	23.709,59	141,00	225,60
set-dic 2021 (4 mesi)	20	6	9	3	9.469,20	56,37	186,40

gen -lug 2022 (7 mesi)	24	6	12	3	18.471,85	56,37	186,40
---------------------------	----	---	----	---	-----------	-------	--------

2.4 Consigliera di fiducia

Questa figura, la cui istituzione è prevista dall'art. 4 del Codice di condotta per la tutela della dignità della persona dell'Ateneo, è incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle componenti della comunità universitaria (i.e. dipendenti, studenti e studentesse) oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing.

È una persona esterna all'Amministrazione, terza rispetto alle parti in contrasto, nominata dall'Ateneo su proposta del CUG, a seguito di uno specifico bando, tra coloro che possiedono competenze, esperienze professionali e personali adatte a svolgere i compiti previsti: conoscenze in ambito giuridico e giuslavoristico, gestione dei conflitti, normative in materia di pari opportunità, conciliazione tempi di lavoro e famiglia, ecc.

Può intervenire in via preventiva e repressiva, in via informale e formale, con il consenso scritto della persona per l'istruttoria diretta all'accertamento dell'illecito disciplinare, nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente, atti a ledere la dignità di chi studia o lavora all'interno dell'Università. Ha compiti propositivi nei confronti del CUG; partecipa ad eventi formativi e convegni e supporta il CUG nella creazione di una rete territoriale per le Pari Opportunità.

Nel 2022 ha ricoperto il mandato, la **Dott.ssa Francesca Torelli** (nominata Consigliera di Fiducia dell'Università degli Studi di Brescia per il periodo 20 ottobre 2021 – 19 ottobre 2024).

La dott.ssa Torelli riceve su appuntamento, da concordare via e-mail scrivendo a francesca.torelli@unibs.it

È possibile lasciare alla Consigliera un recapito telefonico per richiedere di essere contattate/i.

2.5 Trasporti

L'Università degli Studi di Brescia ha rinnovato anche per il 2022 la Convenzione Mobilità Brescia Trasporti "Ticket Trasporto" a favore del personale. A tal proposito, l'Università mette a disposizione dei propri e delle proprie dipendenti la possibilità di stipulare abbonamenti annuali o semestrali a prezzi scontati per l'utilizzo del trasporto pubblico locale. Gli abbonamenti sono stati pensati per agevolare lo spostamento casa-lavoro e quindi limitati per il solo tragitto casa-lavoro del/la singolo/a dipendente e utilizzabili solo dal lunedì al venerdì con massimo 4 convalide al giorno. Attraverso questa iniziativa il personale interessato ha ricevuto un contributo di 100 euro per l'abbonamento annuale e 50 euro per quello semestrale.

Il budget stanziato dall'Ateneo è stato di 10.000 euro.

2.6 Indagine sul benessere lavorativo

Il CUG da tempo segue con attenzione le indagini sul benessere organizzativo nella nostra Università. In ottemperanza agli obblighi di legge, l'Amministrazione annualmente svolge l'indagine sul benessere organizzativo nel PTA utilizzando il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche). Per approfondire alcuni aspetti di interesse generale, inoltre, nelle varie indagini sono state inserite alcune domande supplementari su proposta del CUG. Nel 2022, esattamente come per il 2021, l'indagine non è stata somministrata al personale docente e ricercatore dell'Ateneo.

L'Università di Brescia ha ora a disposizione 10 indagini sul benessere lavorativo che coprono il periodo 2013 -2021. Nella presente relazione si riportano i risultati dell'indagine effettuata nel 2022 fra il PTA messi a

confronto con quelli dell'indagine eseguita presso l'Università di Brescia nel 2021. A differenza degli anni passati, i risultati non sono posti a confronto con alcuni dati provenienti da indagini svolte in altri Atenei (si veda la sezione 4 della presente relazione per l'analisi dei dati), perché al momento dell'analisi non sono disponibili i dati 2021 e 2022 del Progetto Good Practice.

Il CUG, nella composizione insediatasi nel 2019, ha nominato nel suo interno un gruppo di lavoro per l'analisi dei risultati emersi dalle ultime indagini e per la proposizione di azioni correttive laddove si evidenzino aree di criticità.

2.7 Contributo per le spese di cura e assistenza ad anziani/e

Grazie alla proposta e all'interessamento del CUG, dal 2020 è stato introdotto nell'ambito del piano triennale delle Azioni Positive e mantenuto anche nel 2022, a favore del personale, un fondo per l'erogazione di un contributo a sostegno delle spese sostenute per la cura e assistenza alle persone anziane. Hanno potuto presentare domanda per l'erogazione del contributo i e le dipendenti dell'Università degli Studi

di Brescia che hanno versato contributi assistenziali e previdenziali per assistenti familiari o che hanno pagato rette di case di riposo relative a parenti e affini fino al 1° e 2° grado nel periodo settembre 2021, agosto 2022.

Il contributo è stato erogato, in base all'Indicatore di Situazione Economica Equivalente (ISEE), entro i limiti del budget disponibile, ai e alle dipendenti interessati/e che hanno presentato domanda. Nel 2022 ci sono state undici domande da parte del PTA e una domanda da parte di ricercatori/trici (la richiesta è dunque aumentata rispetto al 2021 in cui le domande erano state solo 8), per un budget, messo a disposizione, ammontante ad Euro 11.411,73 (interamente erogato).

2.8 Misure di conciliazione

CONGEDI PARENTALI E PERMESSI EX L.104/92

La fruizione di congedi parentali e congedi ex L. 104/92 nell'anno 2022 da parte del personale tecnico-amministrativo e docente, fotografa questa situazione:

168 uomini hanno usufruito dei permessi e la percentuale sul personale maschile complessivo è del 32,46% (tot. Giorni usufruiti 518)

363 donne hanno usufruito dei permessi e la percentuale sul personale femminile complessivo in servizio è del 30,45% (tot. Giorni fruiti 1192).

Questi numeri sono importanti anche alla luce del nuovo decreto di conciliazione vita e lavoro 2022 che, recependo la nuova disciplina europea, punta alla maggior garanzia della genitorialità, e che vede il nostro Ateneo lungimirante anche su questa forma di conciliazione grazie al supporto costante del CUG.

SEZIONE 3. PARITA' / PARI OPPORTUNITA'

3.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Durante il 2022, il CUG ha intrapreso le attività previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023, emanato con D.R. n. 396 del 19 giugno 2018. Il Piano è reperibile al seguente *link*:

<https://cug.unibs.it/documenti/relazioni-annuali/>

Si rimanda alla sezione 4.3 della presente relazione in cui sono elencate le Azioni Positive, presenti nel Piano Triennale 2021-2023, sostenute dal CUG nel 2022.

Nel 2022 il CUG ha proposto le seguenti iniziative in linea con gli obiettivi e le aree di intervento del Piano Triennale di Azioni Positive:

- cicli di proiezioni di film per la diffusione della cultura di genere, grazie alla Convenzione con il Cinema Nuovo Eden, curata dalla Prof.ssa Alessi; il programma di proiezioni è stato però bloccato a causa della ristrutturazione del cinema Eden, che si è da poco conclusa. È in programma per i prossimi mesi la riprogrammazione delle proiezioni.

Per l'anno 2023 le azioni positive contenute nel piano saranno ulteriormente sviluppate alla luce dei risultati ottenuti e dagli spunti raccolti nel 2022.

3.2 Gender Equality Plan

Nel corso del 2021 il Gruppo di lavoro Bilancio di Genere del CUG, formato da alcune componenti del CUG stesso e da docenti, ricercatori/trici e studenti/esse dell'Ateneo che hanno dato la loro disponibilità a collaborare alla ricerca e all'elaborazione dei dati, alle indagini qualitative e alla stesura del testo del Bilancio di genere, ha iniziato a discutere dell'elaborazione del Gender Equality Plan, uno strumento di cui ciascun ente di ricerca deve dotarsi per poter accedere al programma quadro "Horizon 2020-2027" e il cui processo di adozione è descritto minuziosamente nei documenti dell'European Institute for Gender Equality (EIGE).

Nel 2022 il nostro Ateneo ha adottato il Gender Equality Plan (GEP).

Come esplicitato nel GEP, si ritiene che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) sia una buona occasione per realizzare l'integrazione delle politiche di pari opportunità in tutti i documenti programmatici dell'amministrazione, in una logica di mainstreaming e, al tempo stesso, di innovazione e semplificazione.

A questo obiettivo risponde, nell'ottica della legge, l'integrazione del Piano Triennale di Azioni Positive (PTAP) all'interno del PIAO. Al PTAP devono essere affiancati il Bilancio di Genere (BdG) e il Gender Equality Plan, non sotto forma di mero rinvio, ma in funzione di integrazione degli obiettivi ivi previsti tra quelli strategici dell'amministrazione. In questa prospettiva, occorre anche arrivare a una semplificazione e un'integrazione funzionale tra i documenti. Mentre il BdG deve continuare a fornire l'analisi della situazione esistente dal punto di vista della parità di genere, sia in funzione di punto di partenza per la proposizione delle azioni correttive sia da quello di valutazione dei risultati delle azioni attuate, il GEP deve contenere le azioni correttive, individuando obiettivi e indicatori di risultato. Le azioni positive di cui al PTAP, proposte dal CUG, confluiscono, in questo quadro, nel GEP. Resta di competenza del PTAP tutta l'attività non esclusivamente correlata al riequilibrio della parità di genere (ad es., le azioni rivolte al benessere organizzativo).

Si rimanda al seguente link (<https://www.unibs.it/it/ateneo/chi-siamo/bilancio-di-genere-e-gep/gender-equality-plan>) per la relazione finale del GEP, nella quale si vede che alcune delle attività sviluppate dal GEP hanno attinenza con le azioni positive proposte e sviluppate dal CUG.

3.3 Pareri richiesti al CUG

Nel 2022 il CUG è stato chiamato dall'Amministrazione a esprimere pareri in merito alla riorganizzazione degli uffici o/e per la redazione di documenti contenenti tematiche di suo stretto interesse. In particolare:

1. Richiesta, da parte del Rettore (tramite la dott.ssa Monica Bonfardini), di parere in merito alla proposta avanzata dalla componente studentesca di fare parte del CUG. Il CUG ritiene importante invitare gli e le studenti alle sedute escludendoli da argomenti strettamente relativi al personale dipendente e ritiene che gli e le studenti non abbiano diritto di voto su questioni inerenti il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Anche il Senato Accademico sta valutando la loro partecipazione al

CUG; in caso di decisione favorevole dovrà essere modificato il regolamento. (CUG seduta del 08-02-2022).

2. Parere consultivo, a posteriori, della riorganizzazione degli Uffici dell'Amministrazione centrale. (CUG seduta del 08-02-2022).
3. Richiesta, da parte dell'ufficio Tirocini e Placement, di supporto per la stesura di un documento informativo contenente proposte/informazioni per riconoscere e affrontare le discriminazioni di cui sono vittime gli e le studenti coinvolti nei tirocini formativi. (CUG seduta del 15-03-2022).
4. La Presidente rende noto al CUG riunito che un Professore universitario ha ricevuto lettera anonima oggetto del colloquio intercorso fra lui e la stessa Prof.ssa Comini in qualità di Presidente del CUG dell'Università degli studi di Brescia. Della lettera sono a conoscenza il Rettore e la Dott.ssa facenti funzioni di Direttrice generale. La lettera tratta di molestie subite da una studentessa e denunciate, in forma anonima, dalla madre. Dell'argomento è stata interessata anche la Consigliera di fiducia dell'Ateneo. (CUG seduta del 12-07-2022).
5. Richiesta di nomina ufficiale di una persona che possa gestire l'accesso ai corsi di studenti con difficoltà: in collegamento on line con la seduta del CUG il Prof. De Palma, medico competente coordinatore nell'Ateneo, descrive la sua partecipazione all'incontro tenuto dal Prof. Arengi. I e le docenti hanno gestito situazioni particolari inerenti l'accesso ai corsi di studio di alcuni/e studenti con problematiche ben precise. Il Prof. De Palma comunica di essere sempre più spesso chiamato a seguire gli e le studenti che, durante il loro programma di studi, sono compromessi nello stato di salute. Il Prof. De Palma già segue ufficialmente gli e le studenti dei corsi di laurea in Medicina e chirurgia, delle Professioni sanitarie, di Ingegneria, Agraria e Farmacia, ora chiede di ricevere o di conferire a terzi una nomina ufficiale per quegli e quelle studenti seguiti dalla Prof.ssa Perotti della medicina legale, non più rinnovata nell'incarico ricevuto. (CUG seduta del 31-08-2022)

Il CUG ha partecipato alle sedute di Contrattazione decentrata con le Rappresentanze sindacali dell'Ateneo.

3.3 Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione dei partecipanti ai corsi di formazione

L'Ateneo si impegna per la formazione del proprio personale organizzando corsi interni con personale proprio o formatori/trici esterni/e e consentendo la partecipazione del personale a corsi esterni.

La tabella 15 riporta la fruizione della formazione, in termini di ore, offerta dal nostro Ateneo al personale tecnico amministrativo, suddivisa per genere ed età.

La maggior parte dei e delle partecipanti ai corsi di formazione ha un'età compresa fra i 50 e i 60 anni, in linea col fatto che la maggior parte dei e delle dipendenti dell'Ateneo ha un'età compresa fra i 40 e i 60 anni (362 persone su un totale di 531 dipendenti hanno un'età compresa fra 40 e 60 anni, si vedano le tabelle della sez. 1). Considerando il totale dei e delle partecipanti alle diverse iniziative formative, per i corsi di aggiornamento professionale, si vede una maggior partecipazione delle donne (74,33%) rispetto agli uomini (35,67%), in accordo con quanto era avvenuto nel 2021, in cui la partecipazione delle donne (93%) era leggermente superiore rispetto a quella degli uomini (90). Si inverte, invece, la proporzione per i corsi di formazione relativi alle competenze manageriali/relazionali in cui la partecipazione delle donne è del 7,26% mentre quella degli uomini è del 49,03%, ancora in accordo, ma molto più evidente, con la situazione del 2021 in cui si era registrata una maggior partecipazione degli uomini (9%) rispetto alle donne (5%).

Nel 2022 i corsi sulla sicurezza, obbligatori, sono stati seguiti per il 78% da uomini e per il 35% dalle donne; dunque, è netta la maggioranza della partecipazione maschile rispetto a quella femminile: si segnala una differenza rispetto all'anno 2021 in cui si era vista la partecipazione equa degli uomini e donne (1%).

Nel 2022 i corsi di formazione su tematiche CUG hanno visto sia la partecipazione delle donne (1,07%) che

degli uomini (1,52%), mentre nel 2021 si era registrata la sola partecipazione delle donne (solo l'1% di tutta la popolazione femminile dell'Ateneo).

L'intenzione per il futuro è quella di potenziare la formazione relativa alla violenza di genere per la quale non risulta, per l'anno 2022, alcuna ora di formazione erogata al personale.

Il test di valutazione della formazione erogata viene fatto per tutti i corsi in modalità on line e il genere viene desunto dal nominativo.

Tabella 15 Fruizione in ore della formazione suddiviso per genere e età

Classi età	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)	16	46	172	193	16	443	13,78%	5	95	261	416	21	798	17,35
Aggiornamento professionale	98	292,5	416,5	307,5	32	1146,5	35,67%	111,5	831	799,5	1604,5	73	3419,5	74,33
Competenze manageriali/Relazionali	0	1528	27	21	0	1576	49,03%	14	136	71	106	7	334	7,26
Tematiche CUG	0	14	21	14	0	49	1,52%	7	0	21	21	0	49	1,07
Violenza di genere														
Altro (specificare)														
Totale ore	114	1180,5	636,5	535,5	48	3214,5		137,5	1062	1152,5	2147,5	101	4600,5	
Totale ore %	3,55	58,50	19,80	16,66	1,49	100	100	2,99	23,08	25,05	46,68	2,20	100	100

Per quanto riguarda la formazione del personale docente, nel 2022, sono stati organizzati dal CUG corsi di formazione specifica, tenuti dal formatore esterno Dr. Angelo Novello, della durata di 3 ore in ciascuna edizione. Le tematiche affrontate riguardano: la Comunicazione strategica e Public Speaking, Time management, Gestione dei conflitti e Leadership (si veda anche la sezione 4.2). Sono stati inoltre programmati percorsi formativi per lo sviluppo delle soft skills.

SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

4.1 Indagine sul benessere lavorativo

Come negli scorsi anni, anche nel 2022 il CUG ha svolto l'indagine sul benessere organizzativo nella nostra Università. In ottemperanza agli obblighi di legge, infatti, l'Amministrazione è tenuta a svolgere annualmente un'indagine sul benessere organizzativo nel PTA. È stato utilizzato lo stesso questionario degli scorsi anni, comprendente il questionario proposto dall'ANAC (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) e alcune domande supplementari su proposta del CUG di UNIBS. Nel questionario 2022 non sono state più riportate domande relative al lavoro agile, che

erano presenti nei questionari del 2020 e 2021, a seguito della cessazione dello stato di emergenza da COVID-19.

Nel 2022 l'indagine ha riguardato il solo PTA, come nel 2021, mentre nel 2020 l'indagine era stata estesa al personale docente. Nella presente relazione si riportano i risultati dell'indagine effettuata nel 2022, confrontati con quelli del 2021 e con alcuni dati del Progetto Good Practice, svolta nel 2020 in diversi Atenei del paese. Il progetto Good Practice, coordinato dal Politecnico di Milano dal 1999, ha l'obiettivo di misurare e confrontare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle Università Italiane in termini di soddisfazione degli e delle utenti (PTA, docenti e studenti) e di efficienza (costi sostenuti), dei servizi tecnico-amministrativi. Al momento dell'analisi, non erano disponibili i dati del 2022 e del 2021, per cui per il confronto sono stati utilizzati i dati del 2020.

Il questionario ANAC prevede per ogni affermazione 6 possibili risposte del soggetto intervistato per esprimere il livello di accordo, da un minimo ("per nulla"), a un massimo ("del tutto"), cui viene attribuito un punteggio, in senso progressivo, da 1 a 6. In linea con quanto effettuato da altri Atenei, le risposte ad ogni domanda sono state poi accorpate in 2 categorie: 3 in area negativa ("non favorevoli") e 3 in area positiva ("favorevoli"). Per alcune domande, le risposte in area negativa sono quelle da 1 a 3, per altre quelle da 4 a 6. Ad esempio, alla domanda A01 "Il mio luogo di lavoro è sicuro", la risposta con punteggio 1, "per nulla", è negativa mentre la risposta con punteggio 6, "del tutto" è evidentemente da considerarsi positiva. Al contrario, alla domanda A04 "Ho subito atti di mobbing", la risposta con punteggio 1, "per nulla", è positiva mentre la risposta con punteggio 6, "del tutto" è evidentemente da considerarsi negativa. Tutte le percentuali di risposte negative sono state calcolate sul totale dei e delle partecipanti, indipendentemente dal numero di soggetti che avevano risposto alla specifica domanda.

Il punteggio medio complessivo per ambito viene calcolato come media aritmetica del punteggio di ciascuna domanda. Ne consegue che, mantenendo la stessa gerarchia di punteggio, un punteggio medio > 3 si può considerare positivo per alcune domande ma negativo per altre.

Per semplicità di lettura, nelle tabelle seguenti si riporta la percentuale di risposte in area negativa, oltre al punteggio medio, per ogni domanda e per ogni ambito. Inoltre, si riportano i risultati di due confronti: a) con i dati dell'indagine di UNIBS del 2021, per ciascuna domanda, mediante la differenza tra 2022 e 2021 (Δ 2021) e b) con l'indagine svolta in altri Atenei nell'ambito del progetto Good Practice nel 2020, espresso come punteggio medio, per ogni ambito. Nel 2020, però, vi è stato l'impatto della pandemia da COVID-19 sull'ambiente di lavoro, con conseguenze negative sul benessere lavorativo, per cui è possibile che il confronto tra i dati di UNIBS del 2022 e quelli nazionali del 2020 sia in parte alterato dai diversi contesti in cui si sono svolte le due indagini.

Per un'interpretazione immediata delle risposte degli/delle intervistati/e si veda la seguente legenda per i codici colore:

LEGENDA TABELLE	
CODICE COLORE	SIGNIFICATO
	% DI RISPOSTE IN AREA NEGATIVA SUPERIORE AL 50%
	AUMENTO DELLE RISPOSTE IN AREA NEGATIVA >2% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE
	DIMINUZIONE DELLE RISPOSTE IN AREA NEGATIVA >2% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE

Nel 2022 hanno partecipato all'indagine 289 persone su 532 che avevano ricevuto l'invito a compilare il questionario, pari al 54%, mentre nel 2021 avevano partecipato 346 su 500 persone invitate (69%). Il

numero di risposte fornite è però variabile ed inferiore al totale per ogni domanda, con un massimo di 261 risposte ad alcune domande sulla sicurezza sul luogo di lavoro.

I risultati, suddivisi per ciascuna delle 14 sezioni indagate, sono riportati nelle tabelle 16-30 e commentati sinteticamente qui di seguito. Nel commento, le percentuali sono state arrotondate all'intero per facilitarne l'interpretazione.

Sezione A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

- Le risposte in area negativa sono in proporzione modesta, anche se si osserva un lieve peggioramento rispetto al 2021 per quasi tutte le domande, particolarmente per quelle relative alle molestie e al divieto di fumare nel luogo di lavoro. Si nota anche un lieve miglioramento per quanto riguarda informazione e formazione sui rischi lavorativi.
- La situazione più critica riguarda la percezione di "situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano", con il 37% di risposte in area negativa, uguale a quella dell'anno precedente. Per il 2022, tuttavia, a differenze dell'anno precedente, non è più possibile considerare come concausa della percezione di malessere lavorativo l'impatto dell'emergenza sanitaria da COVID-19 sul clima lavorativo e della modalità di lavoro da remoto ad essa correlata.
- Questi dati non sono confrontabili con le Università che hanno aderito al progetto "Good Practice" in quanto le domande dei questionari sono differenti tra di loro.

Sezione B. Discriminazioni

- Si conferma una bassa percezione di discriminazioni sul luogo di lavoro, con miglioramenti rispetto allo scorso anno per tutte le discriminazioni, soprattutto quelle riguardanti appartenenza sindacale, orientamento politico, religione e disabilità. Va segnalata tuttavia il 23% di risposte negative, in peggioramento rispetto allo scorso anno, sull'identità di genere quale possibile ostacolo alla valorizzazione in ambito lavorativo. Per la domanda sul genere, è stata effettuata anche un'analisi separata per maschi e femmine tra i rispondenti: 9 maschi su 52 (17,3%) e 39 donne su 155 (25,2%) pensano che la loro identità di genere sia un ostacolo.
- Il confronto con le università partecipanti del progetto Good Practice mostra un punteggio medio moderatamente inferiore a quello di UNIBS.

Sezione C. Equità

- Si tratta di una delle due aree più critiche, in cui la metà o più dei e delle rispondenti ha espresso una valutazione negativa, soprattutto per le domande sulla retribuzione in relazione all'impegno richiesto e alla quantità e qualità del lavoro svolto. I punteggi medi si collocano nell'area negativa. Rispetto al 2021, si registra un modesto aumento complessivo della percentuale di risposte negative, in particolare per due domande relative all'equità in relazione ai carichi di lavoro e alle responsabilità. Si registra per contro un modesto miglioramento per l'imparzialità delle decisioni lavorative prese dal responsabile. Il punteggio medio per questa area non è diverso da quello dell'anno precedente.
- Il punteggio medio della sezione è più elevato rispetto alla media registrata dagli atenei del progetto Good Practice.

Sezione D. Carriera e sviluppo professionale

- Si tratta della seconda area critica, con percentuali elevate di risposte negative per diverse domande, fino al 65% e 71% dei e delle partecipanti che hanno espresso una percezione negativa sul percorso di sviluppo professionale e sulla possibilità di fare carriera, rispettivamente. Nel

complesso, non si osservano sostanziali cambiamenti rispetto all'anno precedente, con modesti scostamenti in un senso o nell'altro per le diverse domande.

- Il punteggio medio resta superiore a quello misurato negli Atenei del progetto Good Practice nel 2020.

Sezione E. Il mio lavoro

- L'area mostra una bassa percentuale di risposte negative su competenze e autonomia nel proprio lavoro, in linea con l'indagine dello scorso anno.
- Il punteggio medio è in linea con quello degli Atenei del progetto Good Practice.

Sezione F. I miei colleghi e le mie colleghe

- Una minoranza degli intervistati ha espresso un parere negativo sul rapporto con i colleghi e le colleghe di lavoro, maggiore per quanto concerne il lavoro di squadra e l'organizzazione del lavoro di gruppo. Si nota un moderato miglioramento rispetto allo scorso anno, per tutte le domande, con una riduzione complessiva del 4% di risposte negative.
- In questo ambito, per il quale i punteggi elevati sono da considerarsi positivi, il punteggio medio è moderatamente superiore a quello degli Atenei del progetto Good Practice (+0,3), indicando una migliore percezione dei rapporti con i colleghi in UNIBS.

Sezione G. Il contesto del mio lavoro

- È una delle aree in cui si registrano le maggiori percentuali di risposte negative (40% complessivo). In particolare, circa la metà dei e delle partecipanti ha espresso una valutazione negativa su formazione, definizione di compiti e ruoli e circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione. Anche per questa area, tuttavia, si registra un certo miglioramento rispetto allo scorso anno per tutte le domande, con una riduzione della percentuale complessiva di risposte negative del 4%.
- Anche per questa area il punteggio medio complessivo è lievemente superiore a quelli degli Atenei del progetto Good Practice.

Sezione H. Il senso di appartenenza

- Per questo ambito le percentuali di risposte negative sono basse per tutte le domande (20% complessivo) e moderatamente inferiori a quelle dello scorso anno. Si noti, comunque, che solo un intervistato su quattro ha risposto che, se potesse, cambierebbe ente.
- Il punteggio medio è in linea con quello degli Atenei del progetto Good Practice.

Sezione I. L'immagine della mia amministrazione

- Solo il 15% dei e delle partecipanti ha percezioni negative in questo ambito, con valori tuttavia moderatamente superiori di quelli dello scorso anno.
- I dati non sono confrontabili con le università del progetto Good Practice, che non ha valutato questo ambito.

Sezione L. La mia organizzazione

- Circa la metà dei e delle rispondenti ritiene di avere una scarsa conoscenza e condivisione di strategie, obiettivi e risultati dell'amministrazione. Si registra un peggioramento rispetto allo scorso anno, con un aumento della percentuale complessiva di risposte negative del 4%.
- Il punteggio medio è lievemente più alto rispetto a quello degli Atenei del progetto Good Practice 2020.

Sezione M. Le mie performance

- Anche in questa area si registra un aumento, seppure modesto, delle risposte negative rispetto allo scorso anno. Il 40% dei rispondenti ritiene che gli obiettivi e la valutazione del proprio lavoro siano inadeguati e/o poco chiari.
- Il risultato è sovrapponibile a quella del personale degli atenei del progetto Good Practice.

Sezione N. Il funzionamento del sistema

- Si conferma come una delle aree più critiche, con circa la metà dei rispondenti che ha fornito risposte negative in merito alla definizione degli obiettivi e i risultati attesi del lavoro, e sui criteri di valutazione delle performance. Particolarmente critico appare l'aspetto della premialità delle persone capaci e che si impegnano da parte dell'amministrazione, con il 70% di risposte negative. Rispetto allo scorso anno, si nota un peggioramento della percezione dei partecipanti, con un aumento del 4% di risposte negative.
- Il punteggio medio di UNIBS è lievemente peggiorato rispetto al passato ed è simile a quello degli Atenei del progetto Good Practice.

Sezione O. Il mio capo e la mia crescita

- Meno di uno su tre rispondenti giudica negativamente il comportamento del proprio superiore gerarchico in relazione al raggiungimento degli obiettivi e svolgimento del lavoro, in linea con i risultati dello scorso anno. Gli aspetti più critici riguardano il raggiungimento degli obiettivi e la motivazione.
- Il punteggio medio è sovrapponibile a quello degli altri Atenei del progetto Good Practice.

Sezione P. Il mio capo e l'equità

- Anche per questa area, solo uno/una su tre rispondenti giudica negativamente il comportamento del proprio superiore gerarchico in relazione all'equità, anche se si registra un peggioramento rispetto allo scorso anno, con un aumento delle risposte negative complessive del 4%.
- Il punteggio medio è sovrapponibile a quello degli altri Atenei del progetto Good Practice 2020.

Commento generale

L'indagine 2022 sul PTA ha confermato i risultati di quelle degli anni 2019-2021. In particolare, non si vedono sostanziali cambiamenti rispetto allo scorso anno, con modeste differenze in direzione opposta, quali miglioramenti in alcune aree e peggioramenti in altre, in misura comunque inferiore al 5%.

Va tuttavia tenuto presente che la percentuale di rispondenti è diminuita in modo sensibile rispetto allo scorso anno, dal 69,7% al 54%. Il numero assoluto di rispondenti (289 soggetti) è peraltro inferiore anche a quelli degli scorsi precedenti: erano 319 nel 2019, 350 nel 2020 e 346 nel 2021. La mancata adesione all'indagine da parte di una discreta proporzione di soggetti potrebbe avere determinato una distorsione dei risultati (bias) per un processo di autoselezione, se i e le dipendenti che non hanno risposto avessero, in media, una percezione diversa da quella dai e dalle rispondenti, nelle diverse aree. Se, ad esempio, tra i non rispondenti vi fosse una proporzione più alta di soggetti con una percezione positiva, rispetto ai e alle rispondenti, l'analisi delle risposte fornirebbe un quadro non veritiero di UNIBS, con una sottostima, in generale, del grado di benessere lavorativo. Il confronto con i dati dello scorso anno, tuttavia, non induce a credere che vi sia stato un fenomeno rilevante di selezione del campione, in quanto si confermano per lo più i risultati dell'indagine precedente, come detto, con modeste differenze, in un senso o nell'altro, a seconda dell'area, che potrebbero anche essere determinate da variabilità casuale.

Anche nell'indagine 2022 si conferma un quadro complessivamente positivo per le aree sulla sicurezza sul lavoro (Area A), le discriminazioni (Area B), competenze, risorse e autonomia (Area E), i rapporti con i colleghi (Area F), il senso di appartenenza (Area H), l'immagine dell'amministrazione (Area I), i rapporti con il capo relativamente alla crescita e all'equità (Aree O e P), con una percentuale di risposte in area negativa non superiore al 30%. In genere, non si osservano rilevanti scostamenti per questi ambiti rispetto allo scorso anno, salvo un peggioramento del 3-4% di risposte negative per le domande sul capo e l'equità. Per l'area M ("Le mie performance") il quadro che emerge è meno positivo, con il 41% di risposte negative, con un lieve peggioramento rispetto allo scorso anno.

Restano gli aspetti critici per la restante parte del questionario, e soprattutto per i seguenti ambiti, per i quali si registra circa la metà di risposte complessive negative, e fino al 70% di risposte negative per alcune domande:

- C - "L'equità nella mia amministrazione"
- D - "Carriera e sviluppo professionale"
- L - "La mia organizzazione"
- N - "Il funzionamento del sistema"

In particolare, per l'area C si conferma una elevata percentuale di risposte negative sull'equilibrio del rapporto tra impegno richiesto e retribuzione (C03) e sul modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto (C04); per l'area D, gli aspetti più criticati riguardano il percorso di sviluppo professionale (D01), le possibilità reali di fare carriera nell'ente legate al merito (D02) e la possibilità di sviluppare capacità e attitudini in relazione ai diversi ruoli (D03). Per l'area L, l'aspetto più critico riguarda il fatto di non conoscere le strategie dell'amministrazione (L01) e per l'area N gli aspetti relativi alle valutazioni e alla premialità (N03, N04, N05), come già rilevato. Per le aree C e D non si osservano cambiamenti rispetto allo scorso anno, mentre vi sono moderati peggioramenti, entro il 5% di risposte negative in più, per le aree L e N.

Nell'area G ("Il contesto del mio lavoro"), si mantiene una predominanza di risposte positive per quasi tutte le domande, con aspetti critici per le domande sull'investimento dell'organizzazione nelle persone anche attraverso un'adeguata attività di formazione (G01), e per la domanda sulla circolazione delle informazioni nell'organizzazione (G04), pur con un lieve miglioramento rispetto allo scorso anno.

Nel complesso, quindi, l'indagine di quest'anno non mostra sostanziali cambiamenti nella percezione degli aspetti relativi all'organizzazione e al funzionamento dell'Ateneo da parte del PTA, rispetto all'indagine dello scorso anno.

Il confronto con le indagini svolte nelle Università del progetto Good Practice è ancora più limitato rispetto allo scorso anno, in quanto i dati disponibili più recenti sono quelli del 2020, in pandemia da COVID-19. Ad ogni modo, i risultati appaiono sostanzialmente simili, per cui si può pensare che gli aspetti più problematici del benessere lavorativo siano legati più ad aspetti strutturali, dell'organizzazione generale dell'Università in Italia, che ad aspetti prettamente locali, come già osservato nella relazione dello scorso anno. Per diversi ambiti, tuttavia, i risultati dell'Ateneo di Brescia appaiono moderatamente migliori rispetto agli atenei del progetto Good Practice, con l'eccezione di quello relativo al funzionamento del sistema, in particolare per quanto riguarda la valutazione e premiazione delle performance, pur con qualche miglioramento rispetto allo scorso anno, come già segnalato.

In conclusione, si può ritenere che la percezione negativa espressa dai e dalle partecipanti per alcuni aspetti organizzativi del nostro Ateneo in buona parte siano dovute a limiti e vincoli legislativi, in particolare per gli aspetti relativi a retribuzione e carriera e sviluppo professionale del PTA. Vanno segnalati invece alcuni

aspetti critici che possono essere affrontati con maggiore incisività a livello di Ateneo, come quelli relativi alla percezione di non soddisfacente equità dell'amministrazione e una non ottimale trasparenza dei rapporti fra personale e governance, come confermato, in termini di dati negativi, anche dalle risposte sulla circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione e dalle criticità sulla formazione.

Tabella 16 Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	20,4	+1,0	3,9	+0,1
A01 - Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc)	20,5	+0,3	4,5	-
A02 - Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di protezione e prevenzione	12,6	-3,4	4,8	+0,1
A03 - Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	30,7	+1,6	4,2	-
A04 - Ho subito atti di mobbing (demansionamento formale o di fatto, esclusione di autonomia decisionale, ecc.)	17,6	+1,4	1,9	-
A05 - Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro	14,3	+4,2	1,8	+0,2
A06 - Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	8,6	+4,8	5,5	-0,2
A07 - Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	16,7	+0,9	4,9	+0,1
A08 - Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	25,7	-1,1	4,5	+0,2
A09 - Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano	37,1	+0,3	2,9	+0,1

Tabella 17 Le discriminazioni

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
B. Le discriminazioni	8,8	-1,4	4,9	+0,2
B01 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	3,9	-3,0	5,6	+0,2
B02 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	4,2	-3,2	5,6	+0,2
B03 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	2,4	-2,2	5,8	+0,3
B04 - La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	22,9	+4,2	2,1	+0,2
B05 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	4,7	-0,2	5,7	+0,1
B06 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	4,3	-0,1	5,7	+0,1
B07 - La mia età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	24,2	-0,4	2,2	-
B08 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	2,4	-0,4	5,8	+0,1
B09 - Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità (se applicabile)	10,4	-7,5	5,3	+0,5

Tabella 18 L'equità nella mia amministrazione

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
C. L'equità nella mia amministrazione	54,2	+0,7	3,3	-
C01 - Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	52,8	+2,6	3,4	-
C02 - Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	52,2	+5,8	3,5	-
C03 - Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	65,2	-1,4	2,8	-0,1
C04 - Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	71,7	-0,7	2,6	-0,1
C05 - Le decisioni che riguardano il lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	29,3	-2,6	4,3	+0,1

Tabella 19 Carriera e sviluppo professionale

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
D. Carriera e sviluppo professionale	56,3	+0,1	3,3	+0,1
D01 - Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	64,9	-1,4	2,9	-
D02 - Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	70,8	+1,5	2,8	-
D03 - Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	61,7	-0,4	3,1	+0,1
D04 - Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	37,6	-2,3	3,9	+0,1
D05 - Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	46,4	+2,9	3,6	-

Tabella 20 Il mio lavoro

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
E. Il mio lavoro	15,7	-4,8	4,5	-
E01 - So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	20,4	-2,7	4,4	-
E02 - Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	9,4	-2,2	4,9	+0,1
E03 - Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	17,3	-6,7	4,4	+0,1
E04 - Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	9,1	-2,5	4,8	-
E05 - Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	22,5	-9,7	4,1	+0,1

Tabella 21 I miei colleghi

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
F. I miei colleghi	15,3	-8,7	4,6	+0,2
F01 - Mi sento parte di una squadra	21,9	-14,6	4,2	+0,2
F02 - Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	3,0	-1,9	5,3	+0,1
F03 - Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	7,3	-3,9	5,0	+0,1
F04 - Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	18,5	-11,9	4,5	+0,3
F05 - L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	25,5	-11,6	4,0	+0,1

Tabella 22 Il contesto del mio lavoro

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
G. Il contesto del mio lavoro	29,3	-14,8	3,8	+0,1
G01 - La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	33,4	-17,7	3,6	+0,2
G02 - Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	22,2	-10,9	4,1	-
G03 - I compiti e i ruoli organizzativi sono ben definiti	33,1	-14,3	3,5	-0,1
G04 - La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	39,8	-18,0	3,3	-
G05 - La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita	17,9	-13,1	4,3	+0,3

Tabella 23 Il senso di appartenenza

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
H. Il senso di appartenenza	14,3	-7,5	4,3	+0,1
H01 - Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	14,6	-9,7	4,6	+0,2
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	10,3	-4,3	4,9	+0,1
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	10,9	-4,6	4,9	+0,2
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	17,3	-8,5	4,3	-

H05 Se potessi, comunque, cambierei ente

18,2	-10,7	2,6	-0,1
------	-------	-----	------

Tabella 24 L'immagine della mia amministrazione

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
I. L'immagine della mia amministrazione	10,4	-2,4	4,7	-
I01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	10,3	-1,9	4,8	-
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	9,7	-3,4	4,7	+0,1
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	11,2	-1,9	4,6	-

Tabella 25 La mia organizzazione

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
L. La mia organizzazione	32,0	-11,7	3,5	-
L01 - Conosco le strategie della mia amministrazione	38,0	-15,2	3,2	-
L02 - Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	28,0	-7,9	3,7	-
L03 - Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	31,9	-12,8	3,6	+0,1
L04 - È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	30,1	-10,9	3,6	-

Tabella 26 Le mie performance

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
M. Le mie performance	28,6	-10,3	3,8	-
M01 - Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro?	29,8	-7,9	3,7	-0,1

M02 - Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'amministrazione con riguardo al mio lavoro

M03 - Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro

M04 - Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati

29,2	-9,7	3,8	+0,1
22,5	-10,6	4,1	+0,1
32,8	-13,1	3,6	+0,1

Tabella 27 Il funzionamento del sistema

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
N. Il funzionamento del sistema	34,5	-13,5	3,4	+0,1
N01 - Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	33,7	-10,4	3,5	-
N02 - Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	19,5	-6,3	4,0	-
N03 - I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	36,2	-13,6	3,3	-
N04 - La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	47,4	-17,9	2,8	+0,1
N05 - Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	35,6	-9,1	3,4	+0,3

Tabella 28 Il mio capo e la mia crescita

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
O. Il mio capo e la mia crescita	20,6	-9,1	4,3	+0,1
O01 - Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	28,3	-9,1	3,9	+0,1
O02 - Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	28,3	-11,5	3,9	+0,1
O03 - È sensibile ai miei bisogni personali	11,9	-9,1	4,8	+0,2

O04 - Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro

O05 - Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte

17,6	-6,7	4,5	-
17,0	-9,1	4,6	+0,2

Tabella 29 Il mio capo e l'equità

	% risposte in area negativa		Punteggio medio	
	2022	Δ2021	2022	Δ2021
P. Il mio capo e l'equità	21,6	-8,1	4,2	-
P01 - Agisce con equità, in base alla mia percezione	22,5	-7,0	4,2	-
P02 - Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	24,0	-10,0	4,0	+0,1
P03 - Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	25,8	-9,8	4,0	+0,1
P04 - Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	14,0	-5,8	4,7	-

Tabella 30

	Punteggio medio		
	Progetto Good Practice 2020	UNIBS 2021	UNIBS 2022
A. Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato	-	3,8	3,9
B. Le discriminazioni	4,7	4,7	4,9
C. L'equità nella mia amministrazione	3,0	3,3	3,3
D. Carriera e sviluppo professionale	3,0	3,2	3,3
E. Il mio lavoro	4,5	4,5	4,5
F. I miei colleghi	4,4	4,4	4,6
G. Il contesto del mio lavoro	3,5	3,7	3,8
H. Il senso di appartenenza	4,3	4,2	4,3
I. L'immagine della mia amministrazione	-	4,7	4,7
L. La mia organizzazione	3,4	3,5	3,5
M. Le mie performance	3,8	3,8	3,8
N. Il funzionamento del sistema	3,6	3,3	3,4

O. Il mio capo e la mia crescita	4,2	4,2	4,3
P. Il mio capo e l'equità	4,2	4,2	4,2

4.2 Valutazione dello stress lavoro correlato e valutazione dei rischi in ottica di genere

Nel 2022 è stato fatto un incontro preliminare (10 maggio 2022) tra alcuni membri del CUG, la Consigliera di fiducia e RSPP. L'avvio dei lavori per la valutazione del rischio stress è stato posticipato, non per volere del CUG, al 2023 per consentire al nuovo Rettore (Datore di Lavoro) di partecipare alle scelte sulle modalità da utilizzare.

Il CUG auspica che nel 2023 venga aggiornato il documento relativo alla valutazione dei rischi e dello stress lavoro correlato del nostro Ateneo, ad oggi ancora relativo all'analisi fatta nel 2017.

4.3 Azioni positive

Oltre a quanto già riportato nelle sezioni 3.1, 3.2, e 4.1, le azioni positive proposte e sviluppate dal CUG durante il 2022 possono essere così riassunte:

1) Continua ad essere erogato, per il Personale dell'Ateneo, un contributo di sostegno alla cura degli Anziani, che si è aggiunto dal 2020 ai sostegni economici per gli Asili Nido e i centri Estivi destinato ai figli dei dipendenti dell'Ateneo.

2) La Consigliera di Fiducia ha presentato e consegnato al CUG una relazione sull'attività svolta in Ateneo nel 2022. Nella sua relazione annuale ha evidenziato e analizzato le situazioni da lei trattate (15 casi) e ne ha presentato una sintesi al CUG. Rispetto all'anno precedente si registra un aumento del dato di affluenza (le richieste erano state 9 nel 2021). Sotto il profilo della composizione di genere, il numero di segnalanti donne sfiora l'87% dei/delle segnalanti (13 su 15 segnalanti in totale) confermando la situazione del 2021 in cui il numero delle segnalanti donne era il 90%. Il dato attuale è tuttavia in linea con quelli degli anni precedenti. Analizzando complessivamente il quinquennio 2017-2022 si osserva, infatti, che fra gli utenti che si sono rivolti alla Consigliera di Fiducia le donne sono la maggioranza dei richiedenti, pari al 73,4%, contro il 26,6% degli uomini. Sotto il profilo della qualifica professionale, si osserva che, seppur il PTA costituisca la maggioranza dei segnalanti, pari al 40% degli accessi (6 segnalanti su 15), la presenza del personale docente, nelle varie categorie professionali, che si è rivolta alla Consigliera nel 2022 è molto vicina a quella del PTA (in totale 5 segnalanti su 15). Nel 2022 si sono rivolti alla Consigliera anche 4 segnalanti del personale di ricerca non strutturato; nessun studente, invece, si è rivolto alla Consigliera.

Considerando la distribuzione per tipologia contrattuale dei segnalanti il 73,3% dei segnalanti ha un contratto a tempo indeterminato con l'Ateneo, mentre il 13,3% ha un contratto a tempo determinato; rimane un 13,3% dei segnalanti che non rientrano in queste due tipologie contrattuali.

La Consigliera, su invito del CUG, si è presentata in tutti i dipartimenti per rendere noto a tutto il corpo docente le sue funzioni. Infine, la Consigliera, su invito del CUG, ha preparato del materiale divulgativo sulle sue funzioni e competenze da presentare in aula agli/alle studenti all'inizio di ogni corso di studio.

3) Nel 2022, oltre al supporto e gestione delle segnalazioni, l'attività della Consigliera continua ad essere diffusa in Ateneo attraverso le pagine Web dove sono state pubblicate le modalità di contatto e interazione con la Consigliera.

4) Dal mese di ottobre 2018 è attiva in Ateneo la figura del Garante per gli/le studenti. La Garante, su invito del CUG, ha preparato del materiale divulgativo sulle sue funzioni e competenze da presentare in aula agli/alle studenti all'inizio di ogni corso di studio.

5) Il CUG aderisce al Forum Nazionale dei CUG e alla Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane.

6) Il CUG ha attuato nel 2022 la partecipazione alla Rete CUG Lombardia, al Coordinamento con il CUG delle amministrazioni locali quali Comune di Brescia, ATS e ASST Spedali Civili di Brescia e con il LOG.

7) Il CUG, per la formazione del personale docente, nell'anno 2022 ha organizzato i seguenti corsi, tenuti dal dottor Angelo Novello, della durata di 4 ore in ciascuna edizione:

-Comunicazione strategica e Public Speaking (27 maggio 2022, 15 giugno 2022, 4 luglio 2022)

-Time management (2 settembre 2022, 9 settembre 2022)

-Gestione dei conflitti (30 settembre 2022)

-Leadership (14 luglio 2022, 18 luglio 2022).

Il CUG ha programmato nel 2022 altri percorsi formativi, che si svolgeranno nel 2023, per lo sviluppo delle abilità comunicative per il personale docente. I corsi consistono in uno o più incontri e durano quattro ore per ogni incontro.

In particolare, per il personale docente sono stati pianificati i seguenti corsi, tenuti sempre dal Dottor Angelo Novello:

- Comunicazione strategica base (2 moduli), 13-27 Gennaio 2023;

- Comunicazione strategica intermedia (2 moduli), 10-14 Febbraio 2023;

- Comunicazione strategica avanzato (1 modulo), 24 Febbraio 2023;

- Public Speaking (2 moduli), 19 Aprile 2023, 23 Maggio 2023;

- Problem Solving (1 modulo), 5 Aprile 2023;

- Stress Management (1 modulo), 22 Marzo 22 2023;

- Time Management (2 modulo), 8-14 Giugno 2023.

E' stato inoltre pianificato un Corso di formazione per il personale Tecnico Amministrativo, tenuto dal dottor Paolo Fossati, per il 2023. Ci saranno quattro edizioni, di un giorno ciascuna, di 8 ore ciascuna. Il Corso ha come obiettivo quello di fornire le competenze per gestire i rapporti all'interno dell'ufficio tra colleghi/e e verso i/le responsabili e le competenze per costruire un team affiatato che si basi sulla collaborazione fra i/le colleghi/e.

Il CUG intende porre attenzione al feed-back dei e delle docenti titolari dei corsi di formazione erogati e al feed-back della platea per trarne spunto finalizzato all'orientamento e implementazione della futura formazione.

8) Medicina di Genere: il CUG ha consolidato i contatti con l'Osservatorio per la medicina di genere già operante in Università e con l'ASST Spedali Civili, che organizzano direttamente, o danno il patrocinio a, convegni e incontri su argomenti attinenti alla Medicina di genere (si veda il punto 13) di seguito.

9) Il CUG ha operato per l'assegnazione dell'incarico, con bando pubblico di concorso, per la revisione della modulistica dei Dipartimenti DIMI e DIGI, in formati conformi al linguaggio di genere, come da linee guida del MUR. La revisione dei documenti viene condotta prendendo come modello l'iniziativa adottata dalla Università di Trieste che ha pubblicato il libro: "Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere". La persona dedicata alla revisione dei documenti ha lavorato sotto la supervisione delle Prof.sse Bannò e Guaglianone.

10) Il CUG ha organizzato corsi formativi per l'utilizzo del genere nella lingua, dal titolo "**Gender**

Stereotyping in Academia - How to write effectively about women and men” riservati al personale Tecnico - Amministrativo e al personale Docente dell’Università degli Studi di Brescia (docenti Prof.ssa Marina della Giusta e Prof.ssa Sylvia Jaworska, data di erogazione del Corso: 1 dicembre 2022). La formazione si è svolta in modalità telematica e si è articolata su due edizioni, una per il personale Tecnico Amministrativo e una per il corpo Docente, ciascuna della durata di tre ore. Nei corsi sono state affrontate alcune delle motivazioni che portano a fare attenzione a questa tematica e sono stati forniti gli strumenti teorici per permettere a chiunque di scrivere testi conformi alle Linee Guida MIUR del 2018 nonché in linea con gli obiettivi di sostenibilità dell'agenda 2030 (in particolare l'obiettivo 5) e con le azioni intraprese dall'Ateneo tutto. Questa attività è stata finanziata con i fondi del GEP. La questione relativa a come esprimersi in modo rispettoso dei generi tocca spesso da vicino sia la nostra componente docente, non docente e sia quella studentesca.

11) IL CUG ha consolidato la collaborazione con Centro Antiviolenza "Casa delle Donne" di Brescia con il quale collabora attivamente per la formazione e per la preparazione di eventi e incontri. Le pagine Web del CUG ospitano il link al centro antiviolenza.

12) Il CUG ha preso contatti anche con l’Osservatorio per la Farmacologia di Genere e il CUG ASST Spedali Civili di Brescia.

13) Il CUG ha organizzato e condiviso eventi on-line:

- Da Aprile 2022 a dicembre 2022: “Cicli di incontri sulla medicina di genere”. il CUG Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, insieme al Centro d'Ateneo LOG laboratorio Osservatorio sugli studi di Genere, ha organizzato il ciclo di incontri. Gli eventi si sono svolti anche con collegamento sulla piattaforma Google Meet ed hanno riguardato i seguenti temi: Da medicina di genere a medicina-genere specifica :nuovi approcci per la ricerca (25 ottobre Prof.ssa Marina Pizzi); Genere e sesso nella risposta ai farmaci (9 novembre -Prof.ssa Chiara Fiorentini); Le regole delle SW per l’integrazione di sesso e genere negli studi clinici di medicina (12 dicembre prof.ssa Maria Lorenza Muiesan).

- 24 giugno 2022: “(Cog)Nomen Omen. Riflessioni a partire dalla sentenza n.181/2022 della Corte Costituzionale. Il corso è stato organizzato dal CUG Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, insieme al Centro d'Ateneo LOG laboratorio Osservatorio sugli studi di Genere.

- 29 giugno 2022: “L’integrazione degli studenti con Disturbi Specifici dell’Apprendimento (DSA) all’Università”. L’evento è stato promosso congiuntamente dal CUG e dalla UOC Inclusione, Partecipazione e Residenze Universitarie dell’Ateneo di Brescia. L’evento è stato trasmesso nella piattaforma Microsoft Teams.

- 4 novembre 2022: Corso gratuito di “Public Speaking. Il corso è stato organizzato dalla lista “Studenti per “di Brescia, iniziativa culturale finanziata con il contributo dell’Università degli Studi di Brescia bando a.a. 2022 e svolta sotto la diretta responsabilità della lista proponente. Il CUG ha condiviso l’evento.

- 25 novembre 2022: in occasione della Giornata mondiale contro la violenza sulle donne, il CUG Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità, ha organizzato lo spettacolo teatrale “Il nome potete metterlo voi”.

14) Convenzione con il Cinema Eden in città. La programmazione è stata sospesa a causa della ristrutturazione del Cinema Eden che si è da poco conclusa. Appena possibile si riprenderà, per proporre e far proiettare film finalizzati alla diffusione della cultura di genere e tutte le questioni legate al benessere lavorativo, consentendone l'approfondimento.

Infine, il CUG ha condiviso e patrocinato una serie di eventi nel nostro Ateneo oltre ad aver pubblicizzato e sostenuto alcuni eventi proposti da altri Atenei e altri CUG. Si rimanda al link <https://www.unibs.it/it/ateneo/comunicazione/tutti-gli-eventi> per l'elenco completo.

Le azioni positive più rilevanti, anche in termini di impegno economico, riguardano gli Asili Nido e i Centri Estivi per i figli dei dipendenti dell'Ateneo per la cui analisi si rimanda alla sezione precedente, a cui si è aggiunto dal 2020 e riconfermato anche per il 2021 e 2022, il fondo per l'attività di sostegno al personale dell'Ateneo per la Spesa per Anziani/e.

È compito del CUG continuare a monitorare con attenzione le azioni positive appena ricordate, al fine di migliorarne la programmazione futura.

Per il 2022 l'amministrazione ha messo a disposizione del CUG l'importo di 106.000 euro, dei quali 6 mila destinati alle spese relative al contratto della Consigliera di Fiducia.

Tutto l'ammontare assegnato è stato utilizzato per le azioni positive del CUG 2022.

Anche per il 2023 è stato confermato lo stesso Budget, ammontante a 106.000 euro compreso il compenso della Consigliera di Fiducia. Ulteriori fondi sono stati stanziati per le azioni previste dal Bilancio di Genere e al GEP secondo il budget allegato al bilancio stesso.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

5.1 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è lo strumento con il quale l'Ateneo dà attuazione al Ciclo della Performance definendo tecniche, risorse e processi per assicurare il corretto svolgimento del ciclo di gestione della performance e delle fasi di pianificazione, programmazione, misurazione, valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il documento viene redatto e aggiornato annualmente, tenuto conto delle prescrizioni di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, delle delibere adottate dall'ANVUR in materia e, per quanto compatibili, delle Linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 5 di dicembre 2019.

Il SMVP per l'anno 2022, secondo quanto previsto nella Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020, approvata dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR in data 20.12.2017, è stato sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione, nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). Il SMVP 2022 è stato adottato con delibera del CDA del 25 gennaio 2022 e aggiornato il 28 aprile 2022, ed illustrato al personale tecnico amministrativo nell'ottica della condivisione dei principi ispiratori del sistema stesso, delle sue logiche e tecniche, degli obiettivi, dei risultati attesi e del contributo richiesto al personale dipendente.

Il documento individua gli strumenti prioritari per il raggiungimento delle finalità dell'organizzazione, partendo dalla Programmazione strategica, rispetto alla quale vengono destinate le risorse di budget e viene orientata l'attività dell'Ateneo con la formulazione degli obiettivi operativi, all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) adottato dall'Ateneo per la prima volta nel 2022, ai sensi dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

La definizione degli obiettivi operativi avviene in occasione della stesura del PIAO; il processo prevede il monitoraggio in corso di esercizio e l'attivazione di eventuali interventi correttivi. Il Direttore Generale valuta gli obiettivi proposti al fine del loro inserimento nel PIAO, in modo da garantire la coerenza con gli obiettivi strategici. I responsabili prendono visione dei propri obiettivi. Il Piano degli obiettivi, una volta approvato dal CdA, è pubblicato sulla sezione dedicata alla Performance dell'Amministrazione Trasparente.

Il SMVP 2022 accoglie, in sintesi, i seguenti principi:

- la performance individuale è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione. Le dimensioni che compongono la performance individuale sono:

- ✓ i risultati dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- ✓ i comportamenti, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione

- a tutto il personale sono assegnati obiettivi di struttura e, per il PTA di categoria D e C titolare di responsabilità di posizione organizzativa e di categoria EP vi è corrispondenza tra obiettivi di struttura e individuali: gli obiettivi della struttura di appartenenza coincidono con gli obiettivi individuali e viceversa;

- il peso delle due componenti OBIETTIVI e COMPETENZE COMPORTAMENTALI nella valutazione della performance individuale varia in relazione alla categoria di inquadramento e all'attribuzione di incarichi di responsabilità organizzativa o di elevate professionalità. In altri termini: la componente obiettivi presenta un peso più rilevante per il personale titolare di posizione organizzativa e si riduce per le rimanenti categorie, per le quali, viceversa, il peso delle competenze comportamentali ha un'incidenza maggiore;

- le competenze comportamentali individuate dall'SMVP 2022 sono 5, sono differenziate in relazione alla responsabilità e presentano diversi gradi di ponderazione nella valutazione complessiva;

- gli obiettivi sono definiti secondo una logica di *cascading*: questo meccanismo favorisce il coinvolgimento di tutti i dipendenti nella mission e nel mandato dell'Ateneo e contribuisce a responsabilizzare il personale, a consolidare il senso di appartenenza e a promuovere un clima organizzativo favorevole;

- sono previsti sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito: all'atto della rilevazione dei risultati si assegna in proporzione il trattamento accessorio e la valutazione è utilizzata anche ai fini delle progressioni orizzontali e verticali;

- è valorizzato l'aspetto dell'ascolto dei portatori di interesse anche attraverso l'analisi degli esiti dei questionari di *customer satisfaction* rivolti alla popolazione studentesca, alla docenza e al Personale Tecnico amministrativo.

5.2 IL PIANO STRATEGICO

Il Piano Strategico dell'Università degli Studi di Brescia per il triennio 2020-2022 è stato approvato dal Senato Accademico e adottato dal Consiglio di Amministrazione il 17 dicembre 2019, in esso sono definite le linee di indirizzo nelle aree strategiche della didattica, della ricerca e dell'impegno nel territorio, nelle aree di sovrapposizione fra le tre di base e nell'area trasversale dei servizi strumentali.

Il Piano Strategico di UniBS per il periodo di programmazione che inizia con l'anno 2023 è in corso di redazione, in linea con l'inizio nel novembre 2022 del mandato del nuovo Rettore. Il GEP, che rientra a tutti gli effetti nel piano strategico, è già stato approvato e vede la realizzazione sul triennio 2022-2024.

Gli obiettivi e le azioni declinate all'interno del Piano strategico ispirano la formulazione degli obiettivi di Valore Pubblico contenuti nel nuovo PIAO, laddove, accanto agli obiettivi della strategia delle tre aree istituzionali, affiancate dall'area dei servizi strumentali, vengono identificate ulteriori aree di impegno, che nascono dall'intersezione delle aree principali e sono ispirate dai valori espressi: sostenibilità, qualità, inclusione, accessibilità, cooperazione allo sviluppo, partecipazione.

Il nostro Ateneo ha adottato un modello secondo il quale il Valore Pubblico creato dall'università sia

possibile grazie al contributo di quattro fondamentali pilastri che corrispondono alle aree della didattica, della ricerca, della terza missione e dell'amministrazione; selezionando i caratteri distintivi a cui ispirare le proprie scelte in termini di offerta, di attività e di risorse (posizionamento strategico); impiegando le risorse finanziarie, ricevute ed attratte, non solo con rigore sotto il profilo formale e normativo ma anche con appropriatezza dal punto di vista sostanziale.

In altri termini, il valore pubblico è determinato dal livello di benessere (impatto esterno) economico, sociale, ambientale degli utenti, studenti (area didattica) e docenti (area ricerca), e degli stakeholder (area terza missione) e non sarebbe riproducibile laddove l'università non riuscisse a salvaguardare e migliorare le condizioni di salute delle proprie risorse (impatti interni).

Si conferma l'obiettivo strategico di garantire il presidio della legalità e della trasparenza attraverso l'attuazione delle misure previste, nonché la sostenibilità economico-finanziaria delle attività dell'Ateneo.

Allo stesso tempo, il Piano Strategico si propone di operare efficacemente a livello interno, con un'azione di:

- armonizzazione tra le varie componenti (docente, tecnico-amministrativa e discente) e di rafforzamento, razionalizzazione e miglioramento dell'efficacia dei servizi a favore di tutti e tutte;
- consolidamento, aggiornamento ed espansione del proprio patrimonio edilizio e infrastrutturale mediante l'acquisizione di nuove sedi e l'ammodernamento di quelle attuali;
- miglioramento delle performance energetiche, dei trasporti, della accessibilità e condivisione degli spazi universitari.

L'area di sovrapposizione tra didattica e ricerca esprime la convinzione che l'integrazione e l'interazione virtuosa fra didattica e ricerca rendano l'Università innovativa e competitiva, contribuendo a costruirne la reputazione nazionale e internazionale.

L'area di sovrapposizione tra didattica e impegno nel territorio fa riferimento a tutte le attività che collegano iniziative di formazione con il territorio, include l'orientamento pre e post-laurea, le attività di formazione per aziende e persone con esperienza professionale e la formazione dei e delle giovani all'imprenditorialità.

L'area di sovrapposizione tra ricerca e impegno nel territorio, "ricerca nel territorio", si riferisce alle attività che talvolta vengono raccolte nell'espressione "ricerca applicata", alle attività che i e le docenti, con il supporto del personale tecnico-amministrativo, svolgono in collaborazione con enti, imprese, istituzioni e che contribuiscono all'innovazione del territorio, da un lato, e ad alimentare un'attività scientifica orientata alle dinamiche esigenze della società e dell'economia, dall'altro.

L'area di sovrapposizione di tutte le aree, indicata con il termine "valori", indica i valori a cui UNIBS ispira le proprie strategie, i valori che aspira a rafforzare nei propri e nelle proprie studenti, nel proprio corpo docente, nel personale dirigente, tecnico-amministrativo e nella comunità in cui è inserita.

SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. OPERATIVITA'

- *Modalità di nomina del CUG (tipologia di atto, data e organo sottoscrittore)*

Per il quadriennio 2019-2023 il CUG è stato nominato con Decreto Rettorale n. 241 del 1° aprile 2019.

- *Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001*

Budget assegnato per l'anno 2022: € 106.000.

- *Risorse destinate alla formazione dei/delle componenti, o interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione*

Per l'anno 2022 il budget destinato a convegni, formazione e missioni è stato pari a 15.000€

Alcune missioni svolte dai/dalle componenti del CUG sono state anche oggetto di formazione. Nello specifico:

- Partecipazione al Convegno annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane, dal titolo "PNRR: generi, generazioni e territori. Il ruolo dell'università per una società più equa e inclusiva" (Ancona - 6 e 7 ottobre 2022).

I/le componenti del CUG hanno inoltre partecipato ad i corsi di formazione organizzati dal CUG destinati al PTA e al personale docente relativamente all'utilizzo del linguaggio di genere, alle soft skills e medicina di genere.

- *Riconoscibilità/visibilità (spazi fisici e virtuali, organizzazione eventi, ecc.)*

Il CUG ha una pagina web dedicata all'interno del sito istituzionale di Ateneo. In tale pagina è inoltre presente il collegamento al sito dedicato in cui sono presenti informazioni, eventi e iniziative promosse e patrocinate dal CUG.

Il CUG non dispone di uno spazio fisico destinato esclusivamente ai/alle componenti.

- *Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG*

Regolamento sul funzionamento interno del CUG

Legge 4 novembre 2010, n. 183, Direttiva n. 2 del 2019

- *Frequenza e temi della consultazione e Presa in carico dei pareri (vedere sezione 3 paragrafo 3.3)*
- *Collaborazioni esterne/interne (es. figure professionali esperte, consigliera di fiducia, istituzione sportello di ascolto, OIV, RSU)*
- *Con Disposizione n. 483 del 27/09/2021 è stato affidato l'incarico di Consigliera di Fiducia presso l'Università degli Studi di Brescia alla dott.ssa Francesca Torelli per il periodo 20 ottobre 2021 - 19 ottobre 2024.*
- *Continua anche per l'anno 2022 il rapporto di collaborazione con il "Centro d'Ateneo LOG - Laboratorio Osservatorio sugli studi di Genere".*
- *Dal 2022 collaborazione con la Commissione Genere dell'Università degli Studi di Brescia.*

B. ATTIVITA'

Il CUG è organizzato al suo interno attraverso la nomina di referenti per l'attività di gestione dello stesso e con l'individuazione di gruppi di lavoro, aperti anche a soggetti esterni, su specifiche tematiche.

Il CUG ha partecipato nel corso del 2022 all'attività della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità, nonché di altri organismi di coordinamento. A livello locale sono continuati i rapporti di collaborazione in particolare con il CUG di ATS, ASST e con quello del Comune di Brescia.

Il CUG ha contribuito anche per l'anno 2022 alla pubblicazione del bando per l'iniziativa "campi estivi".

Sono inoltre proseguite le attività di formazione rivolte al personale come indicato nella presente relazione.

È stata attuata l'azione di riconoscimento di un bonus per il sostegno delle attività di cura sia dei figli minori che delle persone anziane non autosufficienti, secondo criteri definiti dal CUG stesso.

La presidente del CUG ha partecipato a tutte le sedute di contrattazione integrativa personalmente o tramite la rappresentanza di uno dei componenti del CUG; la Presidente, inoltre, anche nel 2022 ha sollecitato, inviato segnalazioni e tenuto incontri con la *governance* per portare all'attenzione le questioni sollevate e discusse durante le riunioni del CUG riguardanti il benessere lavorativo e le discriminazioni, e anche questioni pratiche che hanno coinvolto i dipendenti dell'Università stessa.

Il 25 Novembre, in occasione della giornata mondiale contro la violenza sulle donne, è stato organizzato un evento lo spettacolo teatrale "Il nome potete metterlo voi" a cui ha partecipato e fatto i saluti istituzionali anche il Rettore Magnifico Prof. Francesco Castelli.

Durante l'anno 2022 infine il CUG ha partecipato alle attività del LOG.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Cominciando dalla composizione per genere del personale TA, nell'anno 2022, come si è visto, l'Università di Brescia conta 531 dipendenti appartenenti ai ruoli del PTA, in crescita rispetto al 2021, di cui 363 donne e 168 uomini. Il PTA vede una netta prevalenza del genere femminile in quasi tutte le aree, tranne in quella tecnico-scientifica e di elaborazione dati, dove la presenza maschile è prevalente. Per quanto riguarda il personale docente, anche in questo caso si riscontra una crescita rispetto al 2021, da 620 a 655 persone, di cui 399 uomini e 256 donne. Un dato interessante riguarda il netto divario tra il numero dei docenti uomini e quello delle docenti donne, che aumenta considerevolmente nella fascia più alta della docenza. Il dato è parzialmente dovuto al maggior peso, in termini numerici, di SSD di area c.d. STEM, come evidenziato anche dal Bilancio di Genere e dal Gender Equality Plan adottati dall'Ateneo tra il 2021 e il 2022.

1.1 PROPOSTE MIGLIORAMENTO

Per quanto riguarda il PTA, la crescita numerica registrata negli ultimi anni (sia pure con un lieve calo nel 2021) è significativa (da 496 unità nel 2021 a 531 nel 2022), ma non ancora sufficiente a riequilibrare il rapporto PTA/docente, che risulta disallineato rispetto alla media nazionale. Occorre perseguire dunque una strategia di incremento del personale TA parallela e quella per il personale docente, che tenga conto delle aree di maggiore "sofferenza". Ciò dovrebbe consentire di migliorare anche il dato relativo all'età media del PTA, in lieve calo nel 2022 in ragione probabilmente delle nuove assunzioni. La composizione per genere del personale TA mostra la netta prevalenza di donne rispetto agli uomini, come si è detto. Il dato è in linea con quello nazionale e conferma la maggiore propensione femminile all'occupazione nel settore pubblico. Di questa composizione occorre tenere conto nel valutare le misure da introdurre per il miglioramento delle performance e del benessere organizzativo, come peraltro invitano a fare il Bilancio di genere e il GEP. Nonostante la prevalenza del personale TA femminile rispetto a quello maschile, permangono alcune aree di criticità, ad esempio nel divario retributivo tra uomini e donne, specie in riferimento ad alcune fasce professionali. È necessario indagare le cause di detto divario e individuare strumenti di correzione.

2. DATI SUL PERSONALE DOCENTE: RECLUTAMENTO E CARRIERA

Per quanto riguarda il personale docente, permane il divario di genere, già segnato negli scorsi anni, evidente soprattutto nelle fasce più elevate, il che si riflette inevitabilmente nella minore presenza femminile negli organi di Governance dell'Ateneo. Le azioni suggerite nel Bilancio di Genere e nel Gender Equality Plan vanno adottate e, se del caso, rafforzate con interventi mirati.

2.1 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Rispetto ai problemi ora segnalati, il CUG ritiene che, in collaborazione con la Commissione Genere e nell'implementazione del GEP, si possa intervenire con alcune azioni.

In primo luogo, si ribadisce la necessità di prestare particolare attenzione alla composizione delle Commissioni di concorso, che non sempre appare in linea con la previsione dell'art. 57, comma 1, lett a) del d. lgs. n. 165/2001, secondo il quale le PP.AA. sono tenute a riservare "alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso". Occorre dunque invitare tutti i soggetti che, a vario titolo, sono titolari del potere di nomina delle Commissioni di concorso al rigoroso rispetto della norma in parola e a motivare l'eventuale impossibilità, come del resto prevede la legge. Nelle ricerche svolte sull'applicazione della norma in questione, infatti, si è evidenziato il ruolo positivo della presenza di un commissario donna in tutte le commissioni sulla probabilità di una candidata di

vincere un concorso e compensare in questo modo lo svantaggio iniziale. La criticità, già segnalata lo scorso anno, sembra riproporsi anche per il 2022, alla luce dei dati disponibili.

Quanto alla presenza femminile nei ruoli di responsabilità, la nuova Governance di Ateneo vede una significativa presenza femminile tra i/le delegati/e (10 donne su 23 posizioni); per quanto riguarda i prorettori e le prorettrici, è pure significativa la nomina di una prorettrice vicaria e la presenza di una prorettrice alla didattica (su quattro posizioni). Meno equilibrata risulta la composizione del CdA, nel quale su 9 componenti solo due sono donne. Occorre ancora cercare di individuare meccanismi di riequilibrio della presenza femminile rispetto a quella maschile per le cariche elettive, nelle quali permane ancora il divario di genere. Nel Senato Accademico sono presenti 13 uomini e 9 donne, ma tra i 10 professori ordinari solo due sono donne. Sul punto si potrebbe intervenire anche attraverso la modifica dello Statuto, in fase di revisione. Anche in riferimento all'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice degli organi decisionali il GEP prevede obiettivi specifici e azioni. Il primo nel rafforzare la Governance di Ateneo al fine di garantire un presidio sulle tematiche di genere, il secondo di incrementare la consapevolezza delle capacità del genere sottorappresentato ai ruoli di governo, il terzo di incrementare la presenza del genere sottorappresentato.

Il CUG ribadisce ancora una volta, per il secondo anno di seguito, che un segnale importante dell'attenzione alle questioni legate alla parità e alle pari opportunità potrebbe essere l'attribuzione di una specifica delega in materia, come avviene in altri Atenei. Tra le deleghe attribuite al momento, infatti, non risulta nessuna delega specifica, né può ritenersi sufficiente la ricomprensione delle questioni legate alla parità nella delega all'inclusione sociale, che ha scopi e destinatari diversi.

La costituzione della Commissione di genere, prevista dal Gender Equality Plan e auspicata nella relazione dello scorso anno, tuttavia, è un segnale dell'attenzione dell'Ateneo alla prospettiva di genere. Alla Commissione è affidata l'attuazione dello stesso GEP e la proposizione di interventi ulteriori. È opportuno sostenere l'azione della Commissione, sia attraverso l'attribuzione delle risorse previste dal GEP, sia con il necessario supporto amministrativo.

Per quanto concerne tutte le azioni possibili per il reclutamento e la carriera, nel GEP sono previsti due obiettivi e specifiche azioni correttive. In primis conoscere e sensibilizzare per prevenire il fenomeno della segregazione orizzontale e verticale e il secondo promuovere misure e iniziative volte a favorire l'equilibrio di genere sia nella dimensione orizzontale che verticale delle progressioni di carriera.

Per l'implementazione delle relative azioni si rimanda alla relazione del GEP.

3. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Misure di flessibilizzazione del rapporto di lavoro

Restano confermate anche per il 2022 le misure di conciliazione, i permessi della Legge 104/92 i congedi.

Part-time e flessibilizzazione dell'orario di lavoro

Le iniziative assunte dall'Ateneo nel senso di consentire il passaggio dal lavoro a tempo pieno a quello a tempo parziale sono apprezzabili nell'ottica della conciliazione. È però opportuno, nella prospettiva dell'incentivazione a una più equa condivisione dei ruoli familiari, monitorarne l'utilizzo da parte di entrambi i generi e far sì che la riduzione dell'orario di lavoro non si traduca in minori prospettive di carriera e/o di partecipazione a iniziative di formazione e/o riqualificazione organizzate dall'Ateneo per i/le dipendenti. È noto, infatti, che il lavoro a tempo parziale non viene scelto dagli uomini (e per le donne rappresenta spesso una scelta non volontaria) proprio per le ragioni sopra accennate, cui si aggiungono le ridotte prospettive di reddito nel periodo del pensionamento.

L'Ateneo ha adottato nel corso del 2022, in via sperimentale, alcune misure di flessibilità scelta dell'orario di lavoro, che consentirebbero di evitare la riduzione dell'orario di lavoro e di migliorare la conciliazione tra

tempi di vita e di lavoro. Occorre proseguire in questa direzione, attraverso la riorganizzazione degli orari di lavoro e di servizio, con il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

Lavoro agile

Il nostro Ateneo ha adottato, con l'ausilio del CUG, il Regolamento sul Lavoro Agile e, nell'ottobre del 2021, sulla base delle indicazioni ministeriali, ha avviato un progetto di utilizzo del lavoro agile. Il Progetto di Ateneo si è occupato anche di regolamentare la questione del diritto del lavoratore alla disconnessione (stabilita in almeno 11 ore consecutive), nonché le fasce di contattabilità.

Nel novembre del 2022 risultano stipulati n. 268 accordi di lavoro agile. Nello stesso mese è stata avviata un'indagine conoscitiva sul lavoro agile, destinata ai lavoratori aderenti e non aderenti al progetto di Ateneo, nonché ai responsabili delle strutture organizzative. Il questionario ha evidenziato un grado di soddisfazione molto elevato da parte di lavoratori e responsabili rispetto all'utilizzo di detta modalità di lavoro, rispetto alla sua finalità di conciliazione e all'incremento della produttività. Un dato critico, tuttavia, riguarda la possibilità che al lavoro agile sia correlata una disponibilità maggiore di quella richiesta dal lavoro in presenza e questo timore è strettamente collegato sia al ruolo ricoperto (più è alto e più il timore aumenta) sia alla gestione da parte dei responsabili delle diverse Unità.

Centri estivi

Si deve segnalare che l'accesso ai finanziamenti è stato aperto anche al personale non strutturato

CONGEDI PARENTALI E PERMESSI EX L.104/92

La fruizione di congedi parentali e congedi ex L. 104/92 nell'anno 2022 da parte del personale tecnico-amministrativo e docente, segnala un riequilibrio di genere nella fruizione

3.2 PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

La lettura dei dati presenti nei paragrafi precedenti indica che, indipendentemente dalle tipologie delle misure analizzate e, con percentuali differenti rispetto alla tipologia di permessi, il dato costante è che le attività di cura ricadono esclusivamente/prevalentemente sulle donne. Si segnala, però, che il riconoscimento della possibilità di lavoro agile come misura di conciliazione è riconosciuta anche dagli uomini, anche se dal questionario promosso dall'Ateneo non risulta se sia stata usata anche da loro per questo scopo.

Tra le azioni positive previste nel piano in scadenza nel 2023 vi era la proposta di fare corsi di sensibilizzazione rivolti in particolare agli uomini, nonché di incentivare la richiesta di permessi da parte degli uomini, attività che non sono state implementate e che si suggerisce di programmare.

BENESSERE DEL PERSONALE

V. i risultati dei questionari e l'analisi degli stessi alla sezione 4 della relazione e azioni positive proposte nella sottosezione 4.3.